

《論 説》

最近のイギリス労使紛争解決事情 (1)

——1990年代から2000年初頭までを中心に——

表 田 充 生

目 次

序 章 —問題の所在—

第1章 イギリスにおける労使紛争解決システムの概要（以上本号）

第2章 イギリス雇用審判所等における紛争解決状況

第3章 労使紛争解決における労働組合の役割・機能等

第4章 労使紛争解決における EU 労働法による影響

終 章 —結びに代えて—

序 章 —問題の所在—

1. 近年におけるイギリス労働法政策の変遷

1997年5月、それまで18年間続いてきた保守党を抑え、ブレア労働党政権が誕生した。そして、翌年には『労働における公正 (Fairness at Work)⁽¹⁾』及び『われわれの競争力ある将来：知識優位の経済を築き上げること (Our Competitive Future: Building the Knowledge Driven Economy)⁽²⁾』というテーマの2つの白書が公表された。ブレア首相は、規制緩和や民営化等の政策を中心とする「新自由主義」とも、第二次世界大戦後よりイギリスや西欧で見られた、福祉国家等を基調とした「社会民主主義」とも異なる「第三の道 (The Third

(1) DTI (Department of Trade and Industry), White Paper on Fairness at Work, Cm 3968 (1998). なお、白書のタイトル『労働における公正』の訳語については、古川陽二「イギリスにおける労働関係の変容と労働立法政策」日本労働法学会誌106号38頁、41頁（2005年）等参照。

(2) DTI, White Paper on Our Competitive Future: Building the Knowledge Driven Economy, Cm 4176 (1998).

Way)⁽³⁾」という新たな政策方針を打ち出した。この新たな労働党（New Labour：ニューレーバー）の方針は、世界的なグローバリゼーションの進展下、市場の効率性向上（企業の競争力強化）と公正の確保（社会正義や平等の実現）という2つの目標を両立させつつ展開されることが意図されていた。

サッチャー首相、その後のメージャー首相と続いた保守党政権下（1979年～1997年）では、新自由主義の理念に基づき「小さな政府」への改革が進められ、労働の分野においても、労働市場の規制緩和（labour market deregulation）あるいは労働市場の柔軟化（labour market flexibility）が推進されていった⁽⁴⁾。同時に、経済危機を打開し企業の競争力を高めるため、労働組合の組織・活動等に対しては、1980年雇用法（Employment Act 1980（1980 c. 42））を皮切りに1984年労働組合法（Trade Union Act 1984（1984 c. 49））、1988年雇用法（Employment Act 1988（1988 c. 19））及び1993年労働組合改革・雇用権法（Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993（1993 c. 19））等の幾多の立法により徹底した規制を施していった⁽⁵⁾。この労働組合への規制は、1970年代に入り「英国病」とまで言われたイギリス経済衰退の原因として、頻発するストライキ、その背後にある労働組合運動・活動が大きいと考えられたためであった。特に、サッチ

(3) この「第三の道」はニューレーバーのブレンであった社会学者アンソニー・ギデンズの唱えたものである。A. Giddens, *The Third Way: The Renewal of Social Democracy* (Polity Press, 1998). 同書の翻訳本として A. ギデンズ（佐和隆光訳）『第三の道—効率と公正の新たな同盟—』（日本経済新聞社、1999年）がある。

(4) 林和彦「イギリス保守党政権下の労働市場の規制緩和(一)」日本法学第72巻第3号159頁、162頁（2006年）。

(5) P. Fosh et al., 'Politics, Pragmatism and Ideology: The 'Wellsprings' of Conservative Union Legislation (1979-1992)', 22 *ILJ* 14 (1993); B. Simpson, 'Individualism versus Collectivism: an Evaluation of section 14 of the Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993', 22 *ILJ* 181 (1993); H. Carty, 'The Employment Act 1990: Still Fighting The Industrial Cold War', 20 *ILJ* 1 (1991), 林・前掲注(4)論文159頁以下, 林和彦「イギリス保守党政権下の労働市場の規制緩和(二), (三・完)」日本法学第72巻第4号143頁以下（2007年）, 同第73巻第1号109頁以下（2007年）, 田口典男「九〇年代前半のイギリス労働政策」大原社会問題研究所雑誌437号39-42頁（1995年）, 鈴木隆「イギリス一九九三年労働組合改革・雇用権利法(一), (二), (三・完)」島大法学第37巻第4号245頁（1994年）, 同第38巻第1号173頁（1994年）, 同第38巻第2号85頁（1994年）, 古川陽二「英政府緑書『労働組合と組合員』(Green Paper on Trade Unions and Their Members, Cm. 95, 1987) 沖縄法学16号201頁以下（1988年）, 山田省三「サッチャー政権による労使関係法改革」日本労働協会雑誌343号53-60頁（1988年）, 及び, 同「イギリスにおける1982年雇用法（Employment Act 1982）の成立」法学新報（中央大学）90巻11・12号71頁以下（1984年）等参照。

ヤー保守党政権は労働組合弱体化の方針を徹底して貫き通し、その結果、労働組合はその組織率の低下とも相俟ってかなりの打撃を受けることとなった。⁽⁶⁾

労働法の領域におけるこのような動向の中、18年振りに返り咲いたブレア労働党政権は、この間の保守党政権の方針を全面的に否定するのではなく、むしろその方針の大部分を概ね引き継ぎつつ、保守党政権下の徹底した市場主義の結果生じた格差や諸問題等を修正・是正していくというスタンスを維持した。前述の白書『労働における公正』においても、「使用者及び被用者間の紛争概念をパートナーシップの促進に切り替える」という目的の下、個人の権利を基礎としつつ、「職場における最低基準の保護の欠缺と過去の法律への回帰との間の途へと舵を取る」ことが明確に述べられている⁽⁷⁾。そして、「強くかつ競争力ある経済に基づく、公正かつ繁栄した社会をイギリスに築くこと」が目的として記されている。そのためには「労働における公正と機会（均等）」の文化が必要であり、「労働における公正と機会（均等）」が実現されれば、「英国は全ての国民の才能を活かすことができる」と考えられている⁽⁸⁾。同白書ではさらに、法のみならず「労使関係の文化を変更すること」、及び、「労働と家族生活との新たな関係を反映すること」の目標が述べられ、その実現のために「職場におけるパートナーシップの存在及び発展」の重要性が説かれている⁽⁹⁾。

ブレア労働党政権はこの白書において、競争力ある経済・市場（換言すれば、労働市場の柔軟性）を前提に、労働者の個別的権利を尊重しつつ、職場における強力なパートナーシップの展開により、公正の確保を重視していくことを唱えていた⁽¹⁰⁾。実際にもこの白書の方針に基づき、①被用者の基本的な公正取扱いのための諸規定、②職場における集団的代表的ための新たな手続、及び、③（家

(6) サッチャー保守党政権による労働組合弱体化の政策やその前後の状況等については、N. Humphreys, *Trade Union Law and Collective Employment Rights*, 2nd edn, pp.1-13 (Bristol: Jordans, 2005), マーガレット・サッチャー（石塚雅彦訳）『サッチャー回顧録[上]ダウニング街の日々』128-48頁（日本経済新聞社、1993年）、林・前掲注(4)論文、及び、小宮文人『現代イギリス雇用法』18-29頁（信山社、2006年）等を参照。

(7) DTI, *op.cit. supra* note 1, at Foreword by the Prime Minister (Cm 3968).

(8) *Ibid.*

(9) *Ibid.*

(10) *Ibid.*

(11) *Id.* at para 1.8.

庭と職場における責任の両立を図りつつ）ファミリーライフを増やす政策を主たる骨子として種々の労働政策を展開していった。具体的には、EU労働法の強い影響を受けて成立したものはあるが、1998年全国最低賃金法（National Minimum Wage Act 1998 (1998 c. 39)）、1998年労働時間規則（Working Time Regulations 1998 (S.I. 1998/1833)）並びに1999年出産及び親休暇等規則（Maternity and Parental Leave etc Regulations 1999 (S.I. 1999/3312)）⁽¹³⁾が制定され、また、1999年雇用関係法（Employment Relations Act 1999 (1999 c. 26)）により労働組合の承認手続きが復活される等している。⁽¹⁴⁾

2007年6月27日、ブレア首相が政権の座を降り、その後を継いだブラウン新首相（労働党）も、市場重視の諸政策を基本的には踏襲しつつ、社会正義の実現のため教育や職業訓練、NHS（National Health Service：国民保健サービス）を中心とした公的医療制度等の改革に力を入れていくものと思われる。⁽¹⁵⁾もともと、2008年前後から労働党の支持率は低迷し保守党に逆転されるなど、厳しい政権運営のなか先行きは不透明ではあるが、労働法の分野における政策については、⁽¹⁶⁾ブレア政権と比べ、現時点では大きな方向転換は見られていないようである。

(12) *Id.* at para 1.9. なお、ブレア政権誕生後におけるイギリス労働法改革に関する鈴木隆「イギリス労働法改革の課題と展望」島大法学第42巻第4号179頁以下（1999年）、及び、小宮・前掲注(6)書29-36頁等を大いに参照させていただいた。

(13) 同規則の訳語については、家田愛子「EU法の影響と労働法の変動」戒能通厚編『現代イギリス法事典』320頁、325頁（新世社、2003年）に依拠した。

(14) なお、「序章」における以上の記述につき、その他に山口二郎「ブレア時代のイギリス」（岩波新書、2005年）、Robert Taylor, 'Mr Blair's British Business Model—capital and labour in flexible markets', A. Seldon & D. Kavanagh, *The Blair Effect—2001-5*—, pp.184-206 (Cambridge: Cambridge University Press, 2005)、有田謙司「労働関係の変容とイギリス労働法理論・雇用契約論の展開」日本労働法学会誌106号26頁以下（2005年）、唐津博「イギリスにおける労働法理論の新展開と日本法への示唆——労働法における『労働市場』アプローチの含意——」日本労働法学会誌106号50頁以下（2005年）、古川陽二「ニュー・レイバーの労働立法政策とその特質—現代イギリス労働法のグランド・デザインと規制対象・方法の分析のために—」季刊労働法211号157頁以下（2005年）、林弘子「労働契約と平等原則—イギリスの政策が示唆するもの」季刊労働法212号17頁以下（2006年）、及び、石橋洋「コリンズの雇用契約論—雇用契約の意図的不完全性とデフォルトルールを中心として」労旬1672号8頁以下（2008年）等を参考とさせていた。

(15) 日本経済新聞社編『イギリス経済再生の真実—なにが15年景気を生み出したのか』219頁以下（日本経済新聞社、2007年）等参照。

(16) 労働党の支持率低下等については、各種ニュース等で報道されていたが、例えば、ザ・タイムズ紙のオンライン・サービス（<http://www.timesonline.co.uk/tol/news/politics/article3559480.ece>）等を参照。

2. わが国における労使紛争解決制度の現状（労働審判制度の導入）

2006年（平成18年）4月1日よりわが国でも個別的労使紛争解決制度の一つとして労働審判制度がスタートした。近年、わが国においても個別的労使紛争が増加してきていたが、従来の紛争解決システムでは十分に対応できる状況にはなかった。⁽¹⁷⁾ 労働基準監督署を中心とした監督行政や各種サービスを提供する行政窓口は設けられていたものの、特に労働契約内容（民事上の問題）に関するトラブル等を本格的に取り扱う紛争解決機関は裁判所を除いて存しなかった。結局のところ、労働者は既存の公的紛争解決システムの中である程度満足的な解決が得られなかった場合、泣き寝入りをするか、通常の裁判所に訴訟を提起するかしか方法がないような現状であった。そこで、2001年（平成13年）に個別労働関係紛争解決促進法が制定され、労働紛争の中でも個別労働関係紛争につき迅速かつ適正な解決を図るため、ワンストップ・サービスとして、労働問題に関する相談・情報提供を行う総合労働相談コーナーが都道府県労働局に設けられ、また、同じく都道府県労働局に紛争調整委員会が設置され、委員によるあっせん制度が創設される（同法5条1項及び6条）等した。⁽¹⁸⁾

このような動向のなか、司法制度改革の一環として、2004年（平成16年）4月に労働審判法が制定され、裁判所において個別労働関係紛争の調整（調停）と判定（審判）の両方を行う労働審判制度が設けられることとなった。⁽¹⁹⁾ この制度は、地方裁判所に裁判官（1名）と労働審判員（労使2名）から成る労働審判

⁽¹⁷⁾ 厚生労働省のウェブページ（<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2008/05/h0523-3.html>）における「平成19年度個別労働紛争解決制度施行状況」等を参照。例えば、平成19年度では全国約300カ所に設けられた総合労働相談コーナーへの相談件数は約99万7千件余りとなっており、前年度と比べ約5.4%増となっている。なお、同統計資料の平成18年度版については、<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/05/h0525-1.html>、平成16年度版については、<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/05/h0523-1.html>、及び、平成14年度版については、<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2003/04/h0425-1.html>を参照。

⁽¹⁸⁾ 菅野和夫『労働法〔第八版〕』665-70頁（弘文堂、2008年）、及び、山川隆一「日本における労働紛争の解決—最近の展開とその背景、および将来の展望」日本労働研究雑誌548号59頁、62-65頁（2006年）等参照。

⁽¹⁹⁾ この段落におけるわが国の労働審判制度の記述に当たっては、菅野・前掲注⁽¹⁸⁾書723-41頁、安枝英伸・西村健一郎『労働法〔第9版〕』74-75頁（有斐閣、2006年）、菅野和夫ほか『労働審判制度—基本趣旨と法令解説』（弘文堂、2005年）、山川・前掲注⁽¹⁸⁾論文62-63頁、及び、小西國友・渡辺章・中嶋士元也『労働関係法〔第5版〕』30-41頁（有斐閣、2007年）等を参照させていただいた。

委員会が設置され（労働審判法7条、以下「労審法」と略記する）、原則として3回以内の期日で審理を終結し、紛争解決に当たるといえるものである（労審法15条2項）。その際同委員会は、調停の成立による解決の見込みがある場合にはそれを試みるが、調停がうまくいかない場合には、当事者間の権利関係を踏まえつつ、事案の実情に即した柔軟な解決を行うための審判を下すことになる（労審法1条及び20条1項）。当事者がこの審判を受諾できないときには、2週間以内に異議を申し立てることができ、その場合当該審判は失効して（労審法21条1項及び3項）、労働審判申立て時に遡って訴訟の提起があったものと擬制され、訴訟手続へと自動的に移行することになる（労審法22条1項及び2項）。他方、当事者が当該審判を受諾した場合には、当該紛争は解決することになるが、その審判は裁判上の和解と同一の効力を持つことになる（労審法21条4項）。この新制度が開始されて2年余りが経過したが、初年度は約1,100件余り、2年目となる平成19年度は約1,500件余りの申立てがなされたようであり、まずまず順調なスタートを切ったと思われる。今後、同制度がどれだけ市民（労働者）に根差した制度として利用・活用されていくのかは、もう少し様子を見ていく必要はあろう。

日本の労働審判制度の創設は、既存の労使紛争解決制度の活用等をも含め、多くの種々制約の中で苦心の末なされた非常に大きな功績である。ただ、同制度が、原則3回以内の期日で審理を終結するとした点は迅速化という観点から高く評価できるが、原則として弁護士を代理人としなければならない点、及び、裁判所の中に位置付けられ、手続的にも若干専門的な複雑性が感じられる点において、イギリスの雇用審判所制度を中核とした労使紛争解決システムなどと比較した場合、しばらく状況を見た後に再び検討・改善していく必要性もあるように思われる。もっとも、例えば不当な解雇の場合など、イギリスでは基本的に解雇を言い渡された被用者は当該企業を去り、補償金を獲得するという解決が一般的であるのに対し、日本では企業との労働契約関係を維持するという考えが強い点などの相違も見られ、これらの国民性・国民意識や文化の相違等により労使紛争解決制度においても両国の違いが現れてくることには留意して

おかなければならない。

3. 本稿の目的

イギリスではサッチャー保守党政権以降ブレア労働党政権に至るまで、世界的なグローバリゼーションが進展する中、市場の効率性向上（企業の競争力強化）と公正の確保（社会正義や平等の実現）という2つの目標を中心に据え（最も前者が優先的かつ絶対的な目的である。ただし、ブレア労働党政権下では後者の要素が重視されてきている。）、とりわけ労働法の分野では、厳密性に欠く大雑把な表現となる虞もあるが、①労働市場の柔軟性等を実現するために、徹底した労働組合の弱体化が図られ（もっともブレア政権下では労働組合の承認手続の回復等がなされてはいる）、他方で②被用者（労働者）の個別的権利を重視していくという方針が採られた。主として1990年代以降における「被用者の権利（ないしは雇用契約）の個別化（individualisation）」の進展が、「職場における公正な取扱い」をより一層必要とするという側面は多分にあったと思われるが、この個別化と公正の確保という両者の関係について論じるには筆者にとって時期尚早であり、また別の機会に委ねたい。いずれにしても、イギリスにおけるこの被用者の権利の個別化という現象は、労使紛争の場面においても個別的紛争の増加という形となって現れてきている。イギリスにおける労使紛争解決システムの要でもある雇用審判所における申立件数の増加がその状況を端的に示している（後述の第2章第1節参照）。また、公正の重視という点では1990年代中頃から、とりわけブレア労働党政権以降に実施されてきた各種の差別禁止立法の整備等に政府の姿勢も見て取ることができるが、それゆえに逆に差別に関わる紛争が個別的紛争のなかでもかなり増加してきている（後述第2章第1節参照）という状況が現れてきている。他方で、集团的紛争については従来と比べて減

②) なお、雇用機会と差別、労働者の生活等の問題に関連して近年唱えられている「社会的包摂（social inclusion）」という概念については、H. Collins, *Employment Law*, 1st edn, pp.51-96 (Oxford; Oxford University Press, 2003)等を参照。なお、同書については、労作ヒュー・コリンズ（イギリス労働法研究会訳）『イギリス雇用法』59-111頁（成文堂、2008年）という翻訳書が出版されている。

少しており、静的な状況と言い得るかと思う。グローバリゼーションの進展の下、政府により進められたイギリス労働法に関する政策は、当然のことながらその労使紛争解決システムの中にも浸透しているはずであるが、実際にも当該政策は上述のとおり個別的紛争及び公正さに関わる事件の増加、集团的紛争の減少といった形で労使紛争の場面にも反映されてきており、このような紛争に対応して紛争解決手法も影響を受けることになってくる。

イギリスでは約40年も前から雇用審判所（旧労働審判所）制度が開始されていた。わが国でも2006年（平成18年）4月より個別的労使紛争解決制度の一つとして労働審判制度がスタートしたが、同制度の導入に際しては、ドイツ・フランスにおける労働裁判所とともに、イギリス雇用審判所制度も大いに参考とされたようである。また、現在イギリスはサッチャー首相以後の政権による一貫した経済政策等の下で、大きな経済的繁栄を現実のものとしており、グローバリゼーションの波にもうまく対応してきているように見受けられる。労働法の領域においては、労働組合への弱体化政策及び公正確保の実現に必要な措置等を除けば、総じて規制緩和という手法が採られてきたわけであるが、この経済成長の実現を目の当たりにした場合、労働法政策についても参考にしていく価値は十分にあると思われる。本稿においてはそのテーマの目的との関連で、労働法政策の中の労使紛争解決システムという部分に限定して参考にしていくこととなるが、上述のとおり、紛争解決システムの中にも自ずと一般の労働法政策それ自体が反映されてくるものでもある。

本稿では、まず第1章において、イギリス労使紛争解決システムの全体像を個別的労使紛争解決と集团的労使紛争解決とに分けて概観していく。雇用審判所や ACAS 等の各機関の機能・役割等を確認する。また、第2章においては、近年のイギリス労使紛争解決における状況を統計資料等を基に分析し、労使紛争の実態を把握する。次いで、第3章においては、労働組合の組織率低下及び弱体化が唱えられる中で、イギリス労使紛争解決における労働組合の役割・機能等を再確認する。さらに、第4章においては、労使紛争解決における EU

労働法による影響について検討してみたい。ブレア首相が1997年6月にアムステルダム条約に調印し、社会政策条項に参加を表明して以後、イギリスもEU労働法の影響を強く受けることとなった。特に欧州労使協議会（European Works Councils）の制度などを含め、イギリスにおける広義での従業員代表制度にEU労働法がどの程度影響を及ぼしていくのかは未確定ではあるものの、組織率が低下してきた労働組合の役割等とも併せて、今後の労使紛争解決システムにも何らかの影響を及ぼしていくものと思われる。

以上の検討を基にイギリス労使紛争解決システムの特徴を明らかにしたうえで、わが国の労使紛争解決制度を再検討していく際の課題や何らかの示唆を得ることを目的としたい。わが国の制度については、イギリスの雇用審判所制度を中核とした労使紛争解決システムと比較した場合に、今後まだ同国のシステムを参考にするべきところが十分にあるものと思われる。

第1章 イギリスにおける労使紛争解決システムの概要

第1節 労使紛争解決システム 一序 説—

イギリス労働法の特徴を示す考えとして、20世紀前半から少なくとも1960年代頃までは、「集団的自由放任主義（collective laissez-faire）」という理論が唱えられてきた。⁽¹⁾ この理論は、労働組合の自由を承認したうえで、労働条件等をはじめとする労働組合と使用者（団体）間の種々問題については、労使の自主的な交渉に委ねるべきであるとして、法（国家）はできるだけ干渉・介入しないというものであった。⁽²⁾ したがって、労働条件の変更問題のみならず解雇等も含

(1) O. Kahn-Freund, 'Labour Law' in M. Ginsberg ed., *Law and Public Opinion in Britain in the Twentieth Century*, p.224 (London; Stevens, 1959). 石田眞「イギリス労働法の特徴」戒能通厚編『現代イギリス法事典』300-05頁（新世社、2003年）、及び、小宮文人『現代イギリス雇用法』16-18頁（信山社、2006年）等参照。

(2) 古川陽二「イギリスにおける労働関係の変容と労働立法政策」日本労働法学会誌106号38頁、39頁（2005年）等参照。なお、イギリスにおける労働組合は、20世紀前半には刑事免責を獲得していたが、争議行為の民事免責等については1906年労働争議法（Trade Disputes Act 1906）によって確立され、その後は1971年労使関係法（Industrial Relations Act 1971 (1971 c.72)）制定まで

めた様々な労使紛争の解決に関しても、基本的には集团的な労使の自主的解決（団体交渉による解決、あるいは、当該労働組合が解雇手続や苦情処理手続条項等を含む労働協約を締結している場合には、当該手続に則った解決）に委ねられてきた⁽³⁾。

このような集团的自由放任主義の伝統が変容を迫られるようになったのは、イギリスにおいても1960年代、70年代を通じて各種労働立法が制定され始めた頃であり、また、前述したとおり1979年サッチャー保守党政権誕生後の労働組合弱体化政策による幾多の立法等によって、労働組合の組織・活動が低下した1980年代以降はその伝統が大きく様変わりすることとなった⁽⁴⁾。労使紛争の解決という点に関しては、特に1971年労使関係法によって1972年より不公正解雇（unfair dismissal）の申立てにつき管轄権を有することとなった当時の労働審判所（industrial tribunals）の存在が非常に大きな役割を担っていくことになる⁽⁵⁾。その労働審判所が種々の制定法に基づく多くの労働問題につき管轄権を与えられたことで、少なくとも個別的労使紛争の解決については従来とは全く異なるメカニズムへと移行していくこととなった。他方、集团的労使紛争の解決については、基本的には従来どおり労使自治に委ねられてきており、その仕組み自体には大きな変更はないようであるが、労働組合の組織率や影響力の低下等に伴う組合自体の役割・機能の変更や、労働組合の承認問題やEU労働法の影響等による若干の変更は見受けられる。

まず本章においては、現在イギリスにおける労使紛争解決システムの全体像

はそれほど大きな修正を受けずに存続していくこととなった（この部分の記述は主として前掲・小宮注(1)書12-13頁に依拠した）。

(3) ただし、イギリスでは労働協約それ自体は法的拘束力を有していないと考えられてきたため（H. Collins, K. D. Ewing & A. McColgan, *Labour Law Text and Materials*, 2nd edn, p.15 (Oxford: Hart, 2005), G. S. Morris & T. J. Archer, *Collective Labour Law*, pp. 287-93 (Oxford: Hart, 2000)), 協約中の苦情手続条項等も紳士協定の一部として、最終的にその遵守の有無は労使当事者の自主性に委ねられてきた。もっとも、1970年代までは争議行為の脅威等を背景として、労働協約は慣行的にはかなり遵守されてきていたようである。

(4) S. Taylor & A. Emir, *Employment Law An Introduction*, 1st edn, p.13 (Oxford: Oxford University Press, 2006); N. Humphreys, *Trade Union Law and Collective Employment Rights*, 2nd edn, pp.1-13 (Bristol: Jordans, 2005).

(5) 1 J. Bowers et al., *Industrial Tribunal Practice and Procedure*, 2nd edn, p.1 (London: Longman, 1994), B. Hepple & S. Fredman, *Labour Law and Industrial Relations in Great Britain*, 2nd edn, p.61 (Deventer: Kluwer, 1992).

を概観していくが、個別的労使紛争解決システムと集团的労使紛争解決システムとに分けて順次検討していきたい。

第2節 個別的労使紛争解決システム⁽⁶⁾

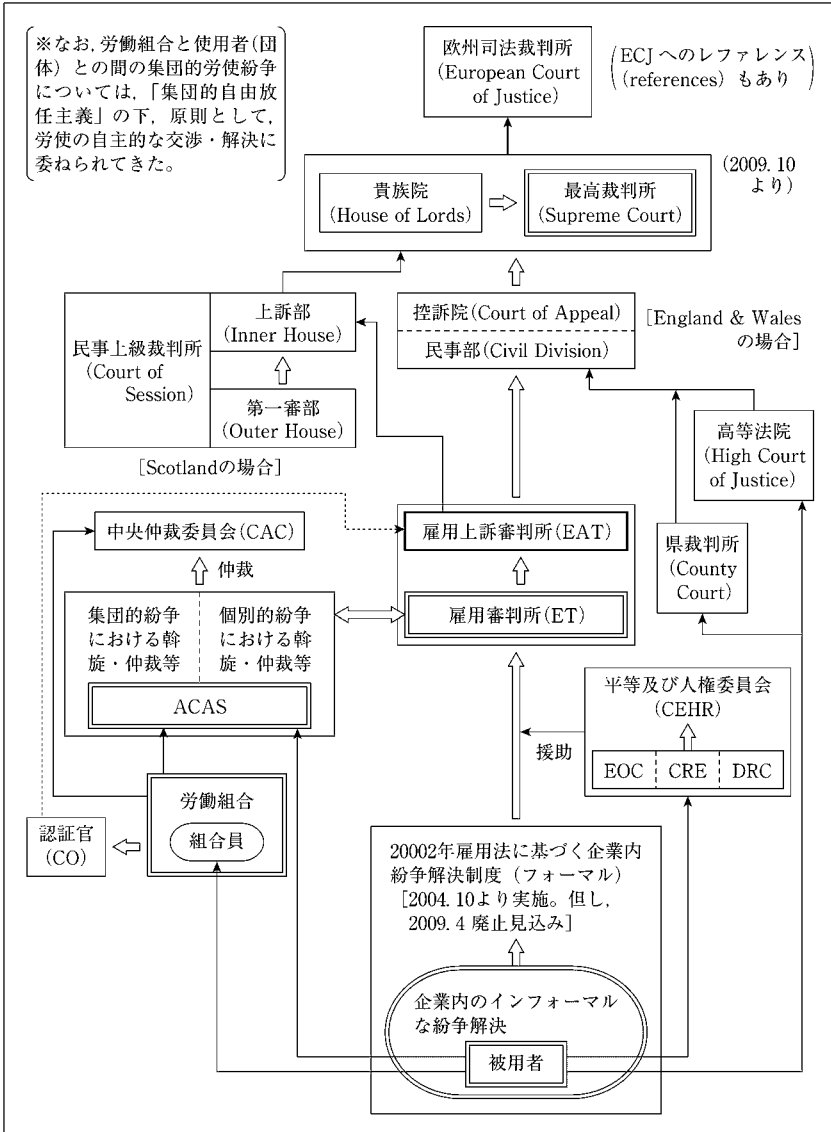
第1項 個別的労使紛争解決システムの全体像

被用者が職場において何らかの苦情・問題を抱えたり、使用者との間で労働条件等に関して争いが生じたりした場合、当該被用者はまず直接の上司（ライン・マネジャー）等に相談し、話し合い、紛争解決を図るのが一般的である。紛争解決制度としてはこのような非公式な相談等のレベルにおいて、実際にも多くの紛争が解決されているとも言われている。ただ、このような非公式な方法で解決できない場合、従来、企業が苦情処理手続等を有していたときは、その企業内システムの下で解決が図られ（2004年9月末まではこれもインフォーマルな解決方法）、それでも紛争解決がうまくいかなかった場合には、被用者は行政審判所である雇用審判所（Employment Tribunals；以下、ETと略記する場合がある）へ申立てを行ったり、通常の裁判所（県裁判所（County Court）や高等法院（High Court of Justice））に訴訟を提起したりして、当該問題等の解決を図ることになる〔図1参照〕。従来被用者は企業内紛争処理手続を経ずして、雇用審判所に申し立てたり、裁判所に提訴したりもできたが、2004年10月1日より2002年雇用法（Employment Act 2002（2002 c. 22））及び2004年における2002年雇用法（紛争解決）規則（Employment Act 2002（Dispute Resolution）Regulations 2004（S. I. 2004/752））に基づき、現在は企業内に制定法上の苦情手続（grievance procedures）並びに解雇及び懲戒手続（dismissal and disciplinary procedures）の設置が義務付けられたことにより、基本的にはそれらの企業内手続を経なければ雇用審判所へと進むことはできなくなっている。⁽⁷⁾

(6) なお、本節及び次節の記述に際しては、労働政策研究報告書 No.86 「『企業内紛争処理システムの整備支援に関する調査研究』中間報告書」156-86頁〔第2章諸外国における企業内紛争処理システム第2節イギリス1及び2(1)部分（表田充生執筆部分）〕（労働政策研究・研修機構（JILPT），2007年）（以下、「中間報告書」と略記する）を大いに参照させていただいたことを記しておく。

(7) Employment Act 2002, s. 32.

【図1】 イギリスにおける労使紛争解決システム



（注） 日本労働研究機構編『個別紛争処理システムの現状と課題』125頁（日本労働研究機構、1995年）の図、及び、労働政策研究・研修機構刊・前掲注(6)中間報告書166頁の図をベースに作成。

第2項 通常裁判所への提訴

1. 契約法は、コモン・ローの大部分を構成しており、また、現代雇用法において明らかに主要な役割を果たしている。このことは、使用者の行動の自由を制限する幾多の制定法の存在にもかかわらず、要するに雇用関係は本質的に依然として契約上のものであることを原因としている。⁽⁸⁾ 契約条項は当該契約を締結した両当事者を拘束し、一方的な変更を行うことはできないが、一方当事者による契約違反がなされ、結果として損失が発生した場合には、他方当事者は、当該契約が回復されること、及び、その違反の結果被った損失に対する補償金が支払われるべきであることを求めて、裁判所に訴えを提起することができる。⁽⁹⁾ 雇用契約をベースとした雇用関係の当事者も、コモン・ロー上の雇用契約違反に関する訴えを、上述の県裁判所や高等法院などの通常裁判所に行うことができる。雇用契約違反の態様としては、期間の定めのない雇用契約において使用者が被用者に対して合理的な予告期間を与えずに行う解雇および（契約上の）懲戒手続（disciplinary procedures）に違反する解雇等の違法解雇（wrongful dismissal）、使用者による賃金カット、被用者の合意がない新契約の強制、並びに、安全な労働システムを維持すべき義務（黙示条項（implied terms））⁽¹⁰⁾ 違反等がある。

2. 被用者・使用者ともに雇用契約違反に対しては裁判所に提訴できるが、訴額に応じて県裁判所か高等法院かのいずれかに訴訟を提起することになる。その後は控訴院（Court of Appeal [民事部（civil division）]）、貴族院（House of Lords）へと上訴することも可能である。もちろん、基本的に被用者は後述する他の紛争解決機関を利用することも可能である。また、被用者がまず雇用審判所（ET）に申立てを行ったような場合で、かつ、ET 其後の雇用上訴審判所（Employment Appeal Tribunals；以下、「EAT」と略記する）の裁決に不服があ

⁽⁸⁾ S. Taylor & A. Emir, *op.cit. supra* note 4, at 34.

⁽⁹⁾ *Ibid.*

⁽¹⁰⁾ イギリス雇用契約における黙示条項に関しては、最近の邦語文献として、内藤恵「労働契約における労働者の誠実義務——イギリス雇用契約上の implied terms の議論を中心として——」法学研究第76巻第11号1頁以下（2003年）等が参考となる。

る場合は、その後通常裁判所の控訴院へ上訴することになり、最終的には貴族院へと進むことになる。⁽¹¹⁾ただし、民事裁判所システムにおいて上訴は法律問題に基づいてのみ可能である点には留意しておかなければならない。

なお、事案がヨーロッパ共同体法 (European Community Law) (例えば、条約条項やヨーロッパ指令等) の解釈に関わる場合には、貴族院からさらに欧州司法裁判所 (European Court of Justice; 以下、「ECJ」と略記する) への上訴が可能となるし、また、⁽¹²⁾上述の裁判所手続のいずれの段階においても、ヨーロッパ共同体法の意味・解釈の決定を求めて ECJ へレファレンス (references) ⁽¹³⁾することが可能である。

3. 裁判所における救済内容に関しては、原則としてコモン・ロー上の救済である損害賠償の認定が中心である。⁽¹⁴⁾雇用契約が継続的な人的関係に基づいていること等により、エクイティ上の救済である契約の特定履行 (specific performance) は原則として認められ難く、また、インジャンクション (injunction) ⁽¹⁵⁾も例外的な場合にしか認められない。暫定的なインジャンクション (interlocutory injunction) を認めた例としては、*Hill v. C. A. Parsons & Co. Ltd.* [1971] 3 All ER 1345, (CA) や *Robb v. London Borough of Hammersmith and Fulham* [1991] IRLR 72, (QBD) 等があり、逆に認めなかったものに *Chappell v. Times Newspapers Ltd.* [1975] ICR 145, (CA) 等の判決がある。

(11) ただし、イギリスでは現在貴族院改革が次々と進められているが、2005年憲法改革法 (Constitutional Reform Act 2005 (2005 c. 4)) が制定された結果、長年の伝統を塗り変え、議会の一部である立法機関と司法制度とを分離することが決められた。貴族院における従来の司法制度の役割は、2009年10月より運営予定の最高裁判所 (Supreme Court) へと移されることとなっている。なお、MoJ (Ministry of Justice), 2007-2008 Departmental Annual Report, Cm 7397 (2008) 等を参照。

(12) S. Taylor & A. Emir, *op.cit. supra* note 4, at 39-41.

(13) H. Collins, K. D. Ewing & A. McColgan, *op.cit. supra* note 3, at 31.

(14) A. Korn & M. Sethi, *Employment Tribunal Compensation*, 3rd edn, p.16-19 (Oxford; Oxford University 2005); S. T. Anderman, *Labour Law: Management Decisions & Worker's Rights*, 2nd edn, pp.89-91 (London; Butterworths, 1993); N. M. Selwyn, *Selwyn's Law of Employment*, 14th edn, pp.387-91 (Oxford; Oxford University Press, 2006).

(15) R. W. Painter & A. Holmes, *Cases & Materials on Employment Law*, 5th edn, pp.414-20 (Oxford; Oxford University Press, 2004); P. Rumbelow, *Employment Law*, 1st edn, p.29 (1994); M. W. Mead, *Unfair Dismissal Handbook*, 3rd edn, pp.14-19 (London; Longman, 1987); 小宮・前掲注(1)書223-26頁及び藤本茂「労働契約違反の解雇と救済」秋田成就編『労働契約の法理論 イギリスと日本』250頁、260-64頁 (総合労働研究所, 1993年) 等参照。

第3項 雇用審判所の役割・機能等

1. 雇用審判所は、雇用の分野における制定法違反に関する申立て事案を取り扱う機関である。⁽¹⁶⁾ 雇用審判所は、1964年職業訓練法 (Industrial Training Act 1964 (1964 c. 16)) に基づいて創設され、当時は職業訓練賦課金 (training levies)⁽¹⁷⁾ の査定額に関する使用者からの訴えを取り扱う専門機関であったが、その後、1965年剰員整理手当法 (Redundancy Payments Act 1965 (1965 c. 62)), 1971年労使関係法 (不公正解雇の申立てについての管轄権)、1970年男女同一賃金法 (Equal Pay Act 1970 (1970 c. 41)), 1974年労働安全衛生法 (Health and Safety at Work Act 1974 (1974 c. 37)) 及び1975年性差別法 (Sex Discrimination Act 1975 (1975 c. 65)) 等の制定法に基づく多くの事項に関する管轄権を与えられ、雇用紛争解決において急速に大きな役割を担うようになっていった。⁽¹⁸⁾ 現在も労使紛争解決において雇用審判所は益々重要な役割を果たしているが、雇用契約の下で生じる労使間の紛争等を、通常裁判所に比べて容易にアクセスでき、手続も略式で、迅速かつ廉価に解決するための手続を、また、労使間で和解を促進するための最良かつ可能な機会を与える手続を、被用者及び使用者に提供することを目的としている。⁽¹⁹⁾ また、現在雇用審判所は、従来は通常の民事裁判所においてのみ可能であったコモン・ロー上の雇用契約違反についても、一定の要件の下金額25,000ポンドまでの損害賠償請求である場合には審問する権限を与えられている。⁽²⁰⁾

⁽¹⁶⁾ S. Taylor & A. Emir, *op.cit. supra* note 4, at 41.

⁽¹⁷⁾ Industrial Training Act 1964, s.12. R. W. Rideout, *Industrial Tribunal Law*, 1st edn, p.1 (1980); B. A. Hepple, *Hepple and O'Higgins: Employment Law*, 4th edn, p.361 (London; Sweet & Maxwell, 1981); 1 J. Bowers et al., *op.cit. supra* note 5, at 1; 高木龍一郎「イギリスの労働審判所——その性格と審理手続——」法学研究年誌 (東北学院大学大学院) 3号 2-6頁 (1986年) 等参照。なお、雇用審判所は従来、労働審判所 (Industrial Tribunals) と呼ばれていたが、1998年雇用権 (紛争解決) 法 (Employment Rights (Dispute Resolution) Act 1998 (1998 c. 8)) により、1998年8月1日から現在の名称に変更されている。

⁽¹⁸⁾ N. M. Selwyn, *op.cit. supra* note 14, at 10-15.

⁽¹⁹⁾ Royal Commission on Trade Unions and Employer's Assns., Cmnd. 3623 (1968), at 156 (para. 572).

⁽²⁰⁾ 従来1994年7月までは、被用者は雇用契約違反については通常裁判所に訴えることしかできなかったが、1993年労働組合法改革・雇用権法 (Trade Union Reform and Employment Rights Act 1993 (1993 c. 19)) に基づく改正 (及びその後に出された1994年雇用審判所管轄権拡張 (イングランド及びウェールズ) 命令 (Employment Tribunals Extension of Jurisdiction (England and

2. 雇用審判所の構成や規則に関しては、1996年雇用審判所法 (Employment Tribunals Act 1996 (1996 c. 17)) (以下、「ETA 1996」と略記する)、及び、2004年10月1日に発効した2004年雇用審判所 (構成及び手続準則) 規則 (Employment Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) Regulations 2004 (S.I. 2004/1861)) (以下、「2004年規則」または「Regs. 2004」と略記する)²¹⁾ に定められている。審判所の手続的なルールは、2004年規則の付則1「雇用審判所手続準則 (The Employment Tribunal Rules of Procedure)」(以下、「ETR 2004」と略記する) に規定されている。なお、雇用審判所は、正式記録裁判所 (courts of record) ではないが、1981年裁判所侮辱法 (Contempt of Court Act 1981 (1981 c. 49)) との関係においては、下位裁判所 (inferior courts) と考えられ、審判所手続・審問における裁判所侮辱は高等法院の合議法廷 (Divisional Court) によって罰し得る (*Peach Grey & Co v. Sommers* [1995] ICR 549, [1995] IRLR 363, DC)²²⁾。

3. 雇用審判所の構成は、原則として、法律家である審判長 (chairmen) 1名とレイ・メンバー (lay members) 2名 (労使各1名ずつ) の三者となっている。²³⁾ 審判長は、7年以上継続した法律家 (大部分はバリスタ (barristers) またはソリシタ (solicitors) として雇用法に関するかなりの経験を有する者) で、大法官 (Lord Chancellor)²⁴⁾ によって任命される。また、審判長は、2007年審判所・裁判所及

Wales) Order 1994 (S.I. 1994/1623)) 及び1994年雇用審判所管轄権拡張 (スコットランド) 命令 (Employment Tribunals Extension of Jurisdiction (Scotland) Order 1994 (S.I. 1994/1624)) に基づき、一定の雇用契約違反についても雇用審判所 (当時は労働審判所) に申し立てることができる (なお、この注部分の記述は労働政策研究・研修機構刊・前掲注(6)中間報告書168頁部分よりはば引用している)。なお、1 J. Bowers et al., *op.cit. supra* note 5, at 3, 91-97; 'News in brief-Industrial Tribunal Jurisdiction', 102 *Employment Gazette* 304 (1994); 及び、鈴木隆「イギリス一九九三年労働組合改革・雇用権利法 (三・完)」島大法学第38巻第2号85頁, 92-93頁 (1994年) 等参照。

21) この2004年規則は、その後2004年雇用審判所 (構成及び手続準則) (修正) 規則 (Employment Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) (Amendment) Regulations 2004 (S.I. 2004/2351)) 及び2004年雇用審判所 (構成及び手続準則) (修正) (No.2) 規則 (Employment Tribunals (Constitution and Rules of Procedure) (Amendment) (No.2) Regulations 2005 (S.I. 2005/1865)) による修正を受けている。

22) J. Bowers et al., *Blackstone's Employment Law Practice 2008*, p.4 (Oxford; Oxford University Press, 2008). なお、「正式記録裁判所」、「裁判所侮辱」及び「下位裁判所」の訳語は田中英夫編『英米法辞典』213頁, 191-92頁及び444頁 (東京大学出版会, 1991年) に依拠した。

23) ETA 1996, s. 4. Regs. 2004, regs. 8 and 9.

24) Regs. 2004, reg. 8.

び強制法 (Tribunals, Courts and Enforcement Act 2007 (2007 c. 15)) 第48条(1)等により、1996年雇用審判所法に第3条Aが挿入されたことで、「雇用審判官 (Employment Judges)」として言及され得ることとなった (2007年12月1日施行)。レイ・メンバーは、法的知識ではなく労使の専門知識を有する者として任命され、その多くは退職した被用者や労働組合役員である。

4. 労使紛争に係る被用者からの申立てが雇用審判所で取り扱われるようになった場合、一定の手続等を経て、審問 (hearing) がなされ、当該事件についての裁決 (decision) が下されることになる。審判所の裁決は、原則的にその構成員である三者 (それぞれが平等の投票権を有している) により多数決で行われるが、実際のところ裁決のほとんどは全員一致でなされているようである。²⁵⁾ 当該裁決に不服がある当事者は、一定の場合には再審理 (review) を求めること、また、法律上の論点が存する場合には雇用上訴審判所 (EAT) へと上訴 (appeal) することができる。

5. 雇用審判所における救済内容については、特に申立件数の多い不公正解雇を例にして記すと、1996年雇用権法 (Employment Rights Act 1996 (1996 c. 18)) 第113条及び第114条に規定された①原職復帰命令 (reinstatement)、同法第113条及び第115条に規定された②再雇用命令 (re-engagement)、並びに、同法第118条以下に規定された③補償金 (compensation) の裁定という方法が整えられている。もっとも、解雇に至った場合には労使間の信頼関係が損なわれていることも多く、また、イギリスにはわが国とは異なる労働市場制度や国民気質が存すること等もあり、実際には補償金の裁定による救済が圧倒的多数となって

²⁵⁾ S. Taylor & A. Emir, *op.cit. supra* note 4, at 41.

²⁶⁾ ETR 2004, r. 28 (4).

²⁷⁾ J. Bowers et al., *op.cit. supra* note 22, at 7.

²⁸⁾ EAT は、審判所と名付けられているが、上位の正式記録裁判所の一つでもある (ETA 1996, s. 20 (3))。なお、EAT の管轄権については1996年雇用審判所法第21条に、その構成については第22条以下に規定されている。また、EAT における手続に関しては1993年12月16日以来、1993年雇用上訴審判所準則 (Employment Appeal Tribunal Rules 1993 (S.I. 1993/2854)) に定められている。ただし、同準則は2001年雇用上訴審判所 (修正) 準則 (Employment Appeal Tribunal (Amendment) Rules 2001 (S.I. 2001/1128)) 及び2004年雇用上訴審判所 (修正) 準則 (Employment Appeal Tribunal (Amendment) Rules 2004 (S.I. 2004/2526)) により修正を受けている。

いるようである。⁽²⁹⁾

第4項 企業内における紛争解決制度の前置

1. 第2節第1項でも述べたとおり、2004年10月1日より2002年雇用法及び2004年における2002年雇用法（紛争解決）規則（以下、「2004年紛争解決規則」と略記する）に基づき、使用者及び被用者間の職場における紛争を解決するため、現在、企業内に制定法上の苦情手続並びに解雇及び懲戒手続の設置が義務付けられている。⁽³⁰⁾特に前者の苦情手続は重要な意味合いを有していると思われる。⁽³¹⁾なぜなら、被用者は基本的には当該企業内の苦情手続を経なければ雇用審判所へ申立てることができなくなったからである。⁽³²⁾この制定法の目的は、被用者の抱える苦情等が法的手続へとエスカレートしていく前に紛争解決を促進するため、また、雇用審判所への申立件数を減らすため、審判所への法的請求を開始する前に当該被用者に企業内における苦情手続の利用を強制することにある。⁽³³⁾

2. 特に重要な制定法上の苦情手続（2種類あり）について概略を記すと、最初に3つの段階（ステップ）から成る標準手続が定められている。ステップ1として、①被用者が苦情を有する場合、まずは当該苦情を書面で使用者（直属の上司）に提出しなければならないこと（2002年雇用法付則2第6条）、次にステ

⁽²⁹⁾ この雇用審判所における救済内容の記述については、労働政策研究・研修機構刊・前掲注(6)中間報告書168頁部分をベースとしている。

⁽³⁰⁾ H. Collins, K. D. Ewing & A. McColgan, *op.cit. supra* note 3, at 24-25; J. Bowers et al., *op.cit. supra* note 22, at 45-46; S. Taylor & A. Emir, *op.cit. supra* note 4, at 82-84 and 564-66. また、この2002年雇用法等に基づく新手続についての邦語文献として、神吉知郁子「個別労働紛争処理における手続的規制—2002年イギリス雇用法による企業内手続前置制度の考察—」本郷法政紀要第14号47頁以下（2005年）及び同「イギリス不公正解雇制度における手続的側面の評価の変遷」季労210号148頁、156-62頁（2005年）にその内容等が詳細に記されており、参照させていただいた。なお、この制定法上の苦情手続については2002年雇用法附則2第2部に、解雇及び懲戒手続については同法附則2第1部に規定が置かれている。

⁽³¹⁾ なお、ここで述べる「苦情」とは、上司による取扱い及び賃金・雇用条件等についての不満、並びに、健康と安全に関する問題等をいう（‘Resolving workplace grievances’, 801 *IDS HR Studies Update* 16 (2005)）。

⁽³²⁾ Employment Act 2002, s. 32.

⁽³³⁾ H. Collins, K. D. Ewing & A. McColgan, *op.cit. supra* note 3, at 25.

⁽³⁴⁾ 本文では「2002年雇用法付則2第6条」と記したが、‘paragraph 6 of Schedule 2’部分に対応する訳であり、本来ならば「第6条」と記すよりは「第6パラグラフ」と書くほうが適切妥当であるかもしれないが、便宜上「第6条」と記述した。同付則2については、これ以下の記述も同様とする。

ップ2として、②当該苦情を受けた当該使用者はその問題について話し合うため合理的な期間内に当該被用者とのミーティングの機会を設定し(同法付則2第7条(1)及び(2))、当該ミーティング後一定期間内に当該苦情に係る問題につき決定を下し、当該被用者に当該決定及びアピールする権利につき通知しなければならないこと(同法付則2第7条(4))、さらにステップ3として、③当該ミーティングの結果出された決定に当該被用者が不服を有しアピールを望む場合、当該被用者はその旨を当該使用者に通知し、その場合当該使用者はさらなるミーティングの機会を設定しなければならず(同法付則2第8条(1)及び(2))、当該アピールに係るミーティング後、当該使用者は最終決定を当該被用者に通知しなければならないこと(同法付則2第8条(4))、がその内容として規定されている。また、ステップ2及び3におけるミーティングが設定された場合には、当該被用者は当該ミーティングへ出席するためあらゆる合理的な手段を講じなければならないこととされている(同法付則2第7条(3)及び第8条(3))。なお、ミーティングへは被用者本人が望む場合、労働組合の役員や同僚被用者等の同伴者を連れて行くことができる⁶⁵⁾。

次に2つの段階(ステップ)から成る修正手続が定められている。まずステップ1として、①被用者は苦情及びその根拠を書面で使用者に提出しなければならない(2002年雇用法付則2第9条)、次にステップ2として、②当該使用者はその返答を書面に記したうえ、当該書面(またはコピー)を当該被用者に送らなければならない(同法付則2第10条)、ことが規定されている。ただし、同手続が適用される要件が2004年紛争解決規則第6条(3)に定められており、その要件は、「(a)被用者が使用者によって雇用を終了されたこと、(b)当該使用者が(i)その雇用終了前に当該苦情について知らなかったこと、または、(ii)知っていたが、当該従業員の雇用の最終日以前に標準的な苦情手続が開始されていなかった、もしくは、完了していなかったこと、かつ、(c)両当事者が当該苦情に関して、

65) 1999年雇用関係法 (Employment Relations Act 1999 (1999 c. 26) 第10条(1)、(2A)及び(3))。なお、この1999年雇用関係法では被用者 (employee) よりも広い概念である労働者 (worker) の同伴される権利が規定されているので、本文のこの箇所でも厳密には「労働者」と書くべきところであるが、前後の文脈との関係上「被用者」と記していることをお断りしておく。

当該従業員の雇用の最終日あるいは以前・以後は問わないが、当該使用者が当該苦情を知った後、修正された手続が適用されるべきことに書面で合意したこと」³⁶⁾となっている。

3. この制定法上の企業内紛争解決制度の導入により、被用者が雇用審判所へ申立てをした場合、審判所は、まず当該申立てが企業内の苦情手続を遵守したうえでなされているか否かを確認することになる。使用者が合理的な日時にミーティングを設定しないなどにより企業内の制定法上の手続を遵守しなかった場合、当該被用者は28日後に審判所への申立てが可能となり、当該被用者に対する補償金の裁定に関して、審判所は10%まで増額、状況によってはさらに50%まで増額することができる(2002年雇用法第31条(3))。被用者が、合理的理由なくミーティングに出席しないなど、適切な手続を踏まずに審判所へ申立てをした場合には、逆に審判所は当該被用者の補償金を同程度にまで減額することが可能となる(同法第31条(2))³⁷⁾。

4. 大企業の多くは従来より企業内において苦情等を含めた紛争解決制度を設けていたようであるが³⁸⁾、2002年雇用法により全ての使用者に制定法上の最低限の苦情手続設置が義務付けられたことにより、従来この種の手続が未整備な中小企業においては重要な意義を有しているものと思われる。ただし、同制度導入目的の一つでもある雇用審判所への事件の申立件数が減少するのか否か、及び、同制度の評価自体については、2004年10月に実施されたこと等により、しばらくは今後の様子を見ていかなければ判断できないものと思われていた。ところが、実施から1～2年経過した頃には同制度について賛否両論の様々な意見が唱えられ、法改正を求める声も強まってきた³⁹⁾。

このような状況を受けて、2006年12月、貿易産業相 (Secretary of State for

36) 修正手続の適用要件に関する第6条(3)の訳語については、労働政策研究・研修機構刊・前掲注(6)中間報告書172-73頁より引用させていただいている。

37) H. Collins, K. D. Ewing & A. McColgan, *op.cit. supra* note 3, at 25; S. Taylor & A. Emir, *op.cit. supra* note 4, at 84 and 565.

38) H. Collins, K. D. Ewing & A. McColgan, *op.cit. supra* note 3, at 24.

39) 同制度についての賛否両論の種々意見については、労働政策研究・研修機構刊・前掲注(6)中間報告書181-85頁に詳しく記されている。

Trade and Industry）はマイケル・ギボンズ氏（Michael Gibbons）に2004年制定法上の紛争手続に関する再検討の実施を依頼し、雇用紛争解決の簡素化及び改善のため多数の幅広い意見を集めることとした。2007年3月21日にはギボンズ氏の報告書「よりよい紛争解決：グレート・ブリテンにおける雇用紛争解決の再検討⁽⁴⁰⁾」が公表され、当該報告書内容に沿った政府のコンサルテーション・ペーパー「職場における成功：職場における紛争解決⁽⁴¹⁾」も発表された。このコンサルテーション・ペーパーにおいて、政府は、職場において雇用紛争をうまく解決できるよう援助する方法を見出すことにより、改善された職場関係を通じた生産性の向上、被用者及び使用者に対する司法へのアクセスの確保、全ての当事者に対する紛争解決コストの削減、紛争がエスカレートする前の迅速な解決、及び、雇用上の権利が弱められないことの実現を図ろうとしていた⁽⁴²⁾。その後、同年6月20日まで各種の意見集約が図られたが、これらの多数の意見（レスポンス）を踏まえたうえで、同制度に関する内容（廃止案）は同年12月7日に発表された雇用法案の中に盛り込まれることとなった⁽⁴³⁾。

政府は2008年5月に「職場における紛争解決：政府の回答」を公表し、その中で①2004年制定法上の紛争解決手続の廃止等を含む、「職場におけるより多くの紛争解決（Resolving more disputes in the workplace）」、②雇用審判所システムその他の紛争解決方法に関する助言サービスの提供など、雇用紛争解決における政府の支援のあり方等に関する「職場を超えて（Beyond the workplace）」、及び、③「雇用審判所の効率性向上（More effective employment tribunals）」という3つの見出しの下でまとめている⁽⁴⁴⁾。なお、当該法案は現在議会で考慮中であり、その結論にも依るが、政府は2004年制定法上の紛争解決手続に関しては2009年4月に廃止したいと考えているようである。さらに政府は、雇用紛争解

40) DTI, *Better Dispute Resolution: A Review of employment dispute resolution in Great Britain* (2007).

41) DTI, *Success at Work: Resolving disputes in the workplace — A Consultation* (2007).

42) *Id.* at 2.

43) BERR (Department for Business Enterprise & Regulatory Reform), *Resolving Disputes in the Workplace Consultation — Government Response*, p.2 (2008).

44) *Id.* at 3, 5-7, 17-20 and 29-30.

決を改善及び簡素化する他の方法を立法によらずに導入することも併せて考えており、その詳細については近々公表される予定である。⁽⁴⁵⁾

このようにイギリスにおいては2004年10月より制定法に基づく企業内紛争解決制度の導入が図られたが、現在の状況からすれば来春4年半の試みで同制度は廃止されようとしている。雇用上の権利に関する多くの紛争事項につき管轄権を有している雇用審判所の取り扱う事件数の減少を主たる目的の一つとして導入された制度ではあったが、同制度に代替する新たな仕組みがどのようなものとなるのかについては今後注目に値する。

第5項 助言・斡旋・仲裁局（ACAS）の活躍

1. 個別的労使紛争が被用者より雇用審判所に申し立てられた場合、当該申立てに係る事件は、まず助言・斡旋・仲裁局（Advisory, Conciliation and Arbitration Service：以下、「ACAS」と記す）に送付されることになり、ACASが助言（advice）、斡旋（conciliation）を中心に当事者間の紛争解決に努めることとなる。ACASは調停（mediation）や仲裁（arbitration）を行う場合もある。そのうえで当該事件がうまく解決できなかった場合、再び当該事件は雇用審判所に戻され、審判所の手続に則って解決が図られることになる。雇用審判所とACASとの間における連携を図りながらの紛争解決が、イギリス個別的労使紛争解決システムの大きな特徴の一つともなっている。雇用法との関連では、ACASの最も重要な役割・任務はこの個別的紛争についての斡旋であり、⁽⁴⁶⁾ 実際にもこのACASの斡旋等によって、紛争等が和解の成立や申立ての取下げなどにより解決されるケースが非常に多くなっている。⁽⁴⁷⁾

⁽⁴⁵⁾ BEERのWebサイト‘Gibbons Review — Review of employment dispute resolution in Great Britain’を参照（2008年8月31日付）。

（http://www.berr.gov.uk/employment/Resolving_disputes/gibbons-review/index.html）

⁽⁴⁶⁾ S. Taylor & A. Emir, *op.cit. supra* note 4, at 48.

⁽⁴⁷⁾ ACAS, Annual Report and Accounts 2007/08, pp.61-62によれば、雇用審判所からACASに送られてきて斡旋したケースに関してはあるが、2007年から2008年にかけての1年間で全斡旋件数67,968件のうち、和解件数は28,422件（41.8%）、申立ての取下件数は22,801件（33.5%）、ETへと進んだ事件数は16,745件（24.6%）となっており、和解と取下げで計75.3%も占めている。その前2年間も全斡旋件数は毎年約7万件余りであったが、和解と取下げの合計割合は2006年

2. ACAS は1974年に設立され、1975年雇用保護法 (Employment Protection Act 1975 (1975 c. 71)) により制定法上の地位を与えられた独立機関⁴⁸⁾である。現在は1992年労働組合及び労働関係 (統合) 法 (Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (1992 c. 52); 以下「TULRCA」と略記する) に ACAS に関する主な規定が置かれている。ACAS は労使関係の改善を促進する一般的な義務⁴⁹⁾を有しているが、今日その機能・役割は益々重要になってきている。上述した個別的紛争の斡旋を除き、その他の ACAS の具体的な役割としては、①雇用問題に関して、電話によるヘルプライン、様々な出版物およびトレーニング・イベントの実施等を含む、幅広い助言サービスを提供すること、②職場において懲戒及び苦情の問題を取扱う方法、団体交渉に際しての労働組合に対する使用者の情報開示⁵⁰⁾、並びに、組合の義務や活動を行うための組合役員及び組合員に対するタイム・オフの付与に関する3つの行為準則 (Codes of Practice) を公表していること、さらには、③2001年以降、不公正解雇等の問題解決に関して代替的紛争解決手続である、両当事者の合意を前提とした仲裁制度を運営してきたこと、等を挙げることができる。

なお、上述②における行為準則は、法的拘束力を有するものではないが、雇用審判所その他の機関によって証拠として認められ、また、手続において生じ

から2007年にかけては71.7%、2005年から2006年にかけては74.5%と同程度の高い割合となっている。

48) なお、ACAS は政府より補助を受けているが、政府機関ではなく、あくまで独立した中立の機関として位置付けられている。

49) TULRCA, s. 209.

50) S. Taylor & A. Emir, *op.cit. supra* note 4, at 48; R. Upex, R. Benny & S. Hardy, *Labour Law*, 2nd edn, pp.3-5 (Oxford; Oxford University Press, 2006); J. Bowers et al., *op.cit. supra* note 22, at 53-63; M. Sargeant & D. Lewis, *Employment Law*, 3rd edn, pp.6-7 (Harlow; Pearson, 2006).

51) ACAS Code of Practice 1: Disciplinary and Grievance Procedures (2004). この行為準則は2004年雇用行為準則 (懲戒及び苦情手続) 命令 (Employment Code of Practice (Disciplinary and Grievance Procedures) Order 2004 (S.I. 2004/2356)) に根拠を有している。

52) ACAS Code of Practice 2: Disclosure of Information to Trade Unions for Collective Bargaining Purpose (1998). この行為準則は1998年雇用保護行為準則 (情報開示) 命令 (Employment Protection Code of Practice (Disclosure of Information) Order 1998 (S.I. 1998/45)) に基づいて効力を発している。

53) ACAS Code of Practice 3: Time Off for Trade Union Duties and Activities (including Guidance on Time Off for Union Learning Representatives) (2003). この行為準則は2003年雇用保護行為準則 (タイム・オフ) 命令 (Employment Protection Code of Practice (Time Off) Order 2003 (S.I. 2003/1191)) に根拠を有している。

た問題に関連する行為準則の規定は、雇用審判所等により当該問題を決定するに際して考慮に入れられる。また、上述③の仲裁に関しては、仲裁が行われた場合には原則としてその後雇用審判所に申立てることができなくなること、仲裁裁定につき不満があっても基本的にアペールする権利がないこと、及び、個別的労使紛争の中で仲裁の対象事項が非常に限定されていること等の理由により、実際に仲裁が行われた件数は非常に少ないものとなっている。⁵⁴

第6項 平等及び人権委員会（CEHR）の役割

1. 雇用差別に関する問題については、従来、性差別及び同一賃金等を対象とする機会均等委員会（Equal Opportunities Commission；以下、「EOC」と略記する）、人種差別を対象とする人種平等委員会（Commission for Racial Equality；以下、「CRE」と略記する）並びに障害差別を取り扱う障害者権利委員会（Disability Rights Commission；DRC）という3つの委員会が設けられており、これらの委員会も関与しながら事件の解決が図られてきた。政府は2004年5月にホワイト・ペーパー「全ての人々に対する公正：平等及び人権に関する一つの新しい委員会」⁵⁵において単一の委員会を提案した。その後、2006年平等法（Equality Act 2006 (2006 c. 3)）が制定され、同法に基づき2007年10月、新たな「平等及び人権委員会（Commission for Equality and Human Rights；以下、「CEHR」と略記する）」⁵⁶が創設され、上述の3つの委員会の機能は統合された。⁵⁷現在政府はさらに1970年男女同一賃金法、1975年性差別法、1976年人種関係法及び1995年障害差別法（Disability Discrimination Act 1995 (1995 c. 50)）等の差

⁵⁴ TULRCA, s. 207(2).

⁵⁵ R. Upex, R. Benny & S. Hardy, *op.cit. supra* note 50, at 4-5; J. Bowers et al., *op.cit. supra* note 22, at 60; D. J. Lockton, *employment law*, 5th edn, pp.14-16 (palgrave macmillan, 2006).

⁵⁶ EOCは1975年性差別法に基づき、CREは1976年人種関係法（Race Relations Act 1976 (1976 c. 74)）に基づき、また、DRCは1999年障害者権利委員会法（Disability Rights Commission Act 1999 (1999 c. 17)）に基づき設立された。

⁵⁷ DTI, White Paper on Fairness for all: a New Commission for Equality and Human Rights: Cm 6185 (2004).

⁵⁸ R. Upex, R. Benny & S. Hardy, *op.cit. supra* note 50, at 6-7.

⁵⁹ *Id.* at 7; N. M. Selwyn, *op.cit. supra* note 14, at 17-18.

別禁止に関する法及び規則を単一の平等法に統合することを目指している。⁶⁰⁾

2. CEHR は、人権 (human rights) の促進に関して責任を負うとともに、現行の差別に関する制定法だけではなく、近い将来、宗教又は信念 (religion or belief)、性的指向 (sexual orientation) 及び年齢 (age) に基づく平等に関する規則の運営に対しても責任を担うことが期待されている。⁶¹⁾ CEHR は、従来の上述の3つの委員会が担っていた役割、すなわち、各種差別を取り除くこと、均等な機会を促進すること、及び、関連法規の効果・機能等を再検討すること等の義務を負い、他方でこれらの義務を果たすために、ACAS と同様、差別を除去し、均等な機会を促進するために行う権限を与えられており、また、職権で公式調査 (formal investigations) を行う権限をも有していて、差別が存した場合には使用者に当該差別を停止するよう通告を発することができる。さらに、不当な差別を受けた者が雇用審判所へ申立てを行う際に助言あるいは支援することもできる。⁶²⁾ このような従来の機能を CEHR は引き継いだわけであるが、今まで以上に雇用における差別的諸状況を改善していくことが任務とされており、近年とりわけ EU 諸国において人権が重視されている最中であって、今後非常に大きな役割を担っていくことになる。

第3節 集团的労使紛争解決システム

1. 集团的労使紛争の解決に関しては、イギリスにおいて20世紀前半以降確立

60) 浅倉むつ子「イギリスにおける男女平等賃金をめぐる最近の動向」労旬1675号6頁、23-25頁(2008年)、宮崎由佳「イギリスにおける単一平等法制定に向けた動きと男女平等賃金」労旬1675号28頁以下(2008年)及びR. Upex, R. Benny & S. Hardy, *op.cit. supra* note 50, at 7 参照。

61) R. Upex, R. Benny & S. Hardy, *op.cit. supra* note 50, at 7; N. M. Selwyn, *op.cit. supra* note 14, at 17. なお、2003年雇用平等(宗教又は信念)規則(Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003 (S.I. 2003/1660))、2003年雇用平等(性的指向)規則(Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003 (S.I. 2003/1661))及び2006年雇用平等(年齢)規則(Employment Equality (Age) Regulations 2006 (S.I. 2006/1031))が存する。

62) M. Sargeant & D. Lewis, *op.cit. supra* note 50, at 9-11; N. M. Selwyn, *op.cit. supra* note 14, at 16-18; D. J. Lockton, *op.cit. supra* note 55, at 18-19; S. Taylor & A. Emir, *op.cit. supra* note 4, at 49 and 96.

63) この集团的労使紛争の解決に関しては、小宮・前掲注(1)書382-92頁、労働政策研究報告書No.L-9「諸外国における集团的労使紛争処理の制度と実態—ドイツ、フランス、イギリス、アメリカ—」118-31頁[第3章イギリス(小宮文人執筆部分)](労働政策研究・研修機構、2004年)、及び、労働政策研究・研修機構刊・前掲注(6)中間報告書170-71頁を大いに参照させていただいた。

されていた「集団的自由放任主義」の影響の下、労働条件等をはじめとする様々な問題については労働組合と使用者（団体）間の自主的な交渉・解決に委ねられるべきであるという考え方が非常に強く、国家も1960年代頃までは労使間の問題にはできるだけ干渉・介入しないという姿勢を採ってきていた。⁶⁴⁾したがって、労働条件の変更問題のみならず解雇や剰員整理等も含めた様々な労使紛争の解決に関しても、第1節で記したとおり、基本的には集団的な労使の自主的な交渉・解決によって対応されてきた。労働組合が解雇手続や苦情処理手続等を定めた条項を有する労働協約を締結している場合には、当該手続に則って自主的に紛争の解決が図られてきた。イギリスでは労働協約が紳士協定であると考えられているため、⁶⁵⁾労使紛争解決における労使当事者の自主性重視の度合いは非常に高いと言い得る。

労働法の分野において1960年～70年代以降はイギリスにおいても多数の各種制定法が登場し始め、特に1979年サッチャー保守党政権誕生以後、労働組合弱体化政策による幾多の立法等を経て、伝統的な集団的自由放任主義も変容を迫られることとなった。⁶⁶⁾昨今の労働組合の組織率低下や争議行為に対する種々の制約等も併せ考えると、労使の自主的な交渉・解決による従来の伝統も実態レベルでは大きく様変わりしてきたと言わざるを得ない。ただし、集団的労使紛争の解決システム自体については、労働組合の組織率や影響力の低下及びEU労働法の影響等に伴う組合自体の役割・機能の変化、並びに、労働組合の承認制度の問題等による幾つかの変化は見受けられるものの、基本的に従来と同じく労使の自治に委ねられており、紛争解決の枠組み自体には大きな変更はないようである。したがって、本節では、集団的労使紛争におけるこの労使の自主的な解決の仕組みを除いて、その他にどのような紛争解決制度が設けられてい

また、N. Humphreys, *op.cit. supra* note 4, at 1-28 and 355-74; D. J. Lockton, *op.cit. supra* note 55, at 14-18; M. Salamon, *Industrial Relations Theory and Practice*, 4th edn, pp.456-87 and 552-600 (Harlow; Pearson, 2000); N. M. Selwyn, *op.cit. supra* note 14, at 1-7 等も大いに参照した。

⁶⁴⁾ 石田・前掲注(1)論文300-05頁、小宮・前掲注(1)書16-18頁及び古川・前掲注(2)論文39頁等参照。

⁶⁵⁾ H. Collins, K. D. Ewing & A. McColgan, *op.cit. supra* note 3, at 15; G. S. Morris & T. J. Archer, *op.cit. supra* note 3, at 287-93.

⁶⁶⁾ S. Taylor & A. Emir, *op.cit. supra* note 4, at 13.

るのかを以下に概観しておく。

2. まずは、独立行政機関として集团的労使紛争解決において従来大きな役割を果たしてきた ACAS 及び中央仲裁委員会 (Central Arbitration Committee; 以下、「CAC」と略記する) について記していく。

ACAS は近年、個別的労使紛争解決において雇用審判所と並んで中心的な役割を果たしているが、設立当初より集团的労使紛争の解決においても重要な役割を担っており、また、その任を果たしてきて⁶⁷⁾もいる。もともと ACAS は「労使関係の改善」を促進する一般的な義務、「並びに、特に団体交渉の拡張とその発展を促進する義務、及び、必要な場合には団体交渉機構の改革の義務」を与えられていた。しかしながら、この義務は1993年労働組合改革・雇用権法によって取り除かれ、ACAS は「特に、労働紛争 (trade disputes) の解決に関連してその機能を行使することによって」労使関係を改善する義務を負っているものとされ (当時の1992年労働組合及び労働関係 (統合) 法第209条)、さらに現在⁶⁸⁾は、1999年雇用関係法第26条等により前者の文言が取り消されて、「労使関係の改善を促進することが ACAS の一般的な義務である」と規定されている。ACAS は、⁶⁹⁾国務大臣 (Secretary of State) により任命された 1 名の委員長 (chairperson) 及び最大 9 名までのメンバーで構成される評議会 (Council) の指揮監督を受けてその活動を行っていくが、後者のメンバーにつき、労使それぞれの組織と協議した後に各 3 名ずつが任命され、また、残りの 3 名は中立的なメンバーとされている⁷⁰⁾。

ACAS は、①要請に応じて又は自らの意思で、使用者・使用者団体や労働者・労働組合に対して、労使関係に関する事項等につき助言 (advice) を与えることができる。また、1993年以前とは異なり、ACAS はそのサービスの行

67) 以下の ACAS の一般的な義務に関する記述は、D. J. Lockton, *op.cit. supra* note 55, at 14 に依拠した。

68) TULRCA, s. 209.

69) TULRCA, ss. 248 and 249. D. J. Lockton, *op.cit. supra* note 55, at 14.

70) TULRCA, s. 213 (1). なお、1993年労働組合改革・雇用権法によって1992年労働組合及び労働関係 (統合) 法の規定が修正を受け、ACAS が雇用政策について助言を与える権限は取り除かれた。

使について、一定の要件の下で料金を課することが認められている⁽⁷¹⁾。次に、② ACASは労働紛争が発生し又は懸念される場合に、自らの意思で又は当事者の一方からの要請に基づいて、斡旋（conciliation）を行うことができる⁽⁷²⁾。さらに、③ ACAS は労働紛争が発生し又は懸念される場合に、1名以上の紛争当事者の要請があり、かつ、全ての紛争当事者の同意があるときには、当該紛争事項の全部又は一部を解決するために、ACAS によって任命された仲裁人（ただし、ACAS の役員や被用者ではない）又は CAC の仲裁（arbitration）に付することができる⁽⁷³⁾。このような付託は、特別な理由がない限り、当事者が全ての合意した⁽⁷⁴⁾ 手続を尽くした後だけ行うことができるものとされている。当事者間における交渉及び紛争解決が行き詰った場合、ACAS の斡旋や仲裁に付託する旨が労働協約中に定められている場合も多い⁽⁷⁵⁾。

以上の他にも、④ ACAS は、労使関係一般又は特定の産業若しくは事業における労使関係に関する問題を調査することもでき、この場合には、ACAS が労使関係の改善にとって望ましいと考え、かつ、関連当事者の見解も考慮に入れたうえで、当該調査事実を公表することができる⁽⁷⁶⁾。最後に、⑤ ACAS は、前述のとおり（本章第2節第5項参照）、行為準則を発する権限を有する機関の一つでもある⁽⁷⁷⁾。

集团的労使紛争解決に関して ACAS は以上のような任務を担っている。後述のとおり（第2章第2節参照）、ACAS による斡旋等の成功率は非常に高いといえ、集团的労使紛争の場面でも非常に重要な役割を果たしている機関であると言い得るが、このことは ACAS 自体が独立した中立的な機関であり、労使双方から信頼されていることが大きな要因にもなっていると考えられる。なお、個別的労使紛争の場合と同様、ACAS は実際には調停（mediation）も行ってい

⁽⁷¹⁾ TULRCA, s. 251A.

⁽⁷²⁾ TULRCA, s. 210 (1).

⁽⁷³⁾ TULRCA, s. 212 (1).

⁽⁷⁴⁾ TULRCA, s. 212 (3).

⁽⁷⁵⁾ 小宮・前掲注(1)書382-85頁及び391-92頁等参照。

⁽⁷⁶⁾ TULRCA, ss. 214 (1) and (2).

⁽⁷⁷⁾ TULRCA, s. 199.

る。

CAC は、従来の労働仲裁局（Industrial Arbitration Board）の機能を引き継ぐ形で、1975年雇用保護法に基づき創設された。現在、CAC に関する規定は1992年労働組合及び労働関係（統合）法第259条以下（第265条まで）に置かれているが、ACAS は CAC に対して ACAS の役員及び職員の中から必要なスタッフ、並びに、必要な施設、備品及びその他の設備を提供する義務を負っている。⁷⁸⁾

CAC は、国務大臣により任命されたメンバーで構成されるものとして定められている。⁷⁹⁾ 国務大臣は、1名の委員長を任命しなければならず、また、1名以上の副委員長を任命することができる。⁸⁰⁾ その他のメンバーに関しては、国務大臣は労使関係において経験を有する者のみを任命することができるが、その中には使用者代表としての経験を有する者及び労働者代表の経験を有する者を含めなければならない。⁸¹⁾ CAC のメンバーは最大5年の継続期間任命され得る。⁸²⁾

CAC は、原則として、紛争当事者が付託に同意した場合に、ACAS によって付託されたケースだけを取り扱うことができる。CAC は、団体交渉の目的のために使用者側が情報を開示しないことにつき、労働組合からの申立てを審問する管轄権を有している。⁸³⁾ 使用者が CAC の宣言（declaration：情報を開示するべき旨の宣言）を遵守しない場合には、労働組合は委員会に対して、一定の条項が個々の雇用契約の一部になるべきことの請求を提起でき、CAC が当該請求に十分な根拠があると判断した場合には、CAC の行った認定が自動的に⁸⁴⁾

⁷⁸⁾ TULRCA, s. 259 (3).

⁷⁹⁾ TULRCA, s. 260 (1). 国務大臣は、委員長及び副委員長を含めメンバーを任命する前には、ACAS と協議しなければならず、また、その他の者と協議することもできる（TULRCA, s. 260 (3A)）。

⁸⁰⁾ TULRCA, s. 260 (2).

⁸¹⁾ TULRCA, s. 260 (3).

⁸²⁾ TULRCA, s. 261 (2). ただし、以前のメンバーの地位は、再任命の資格には影響しない。

⁸³⁾ TULRCA, s. 183.

⁸⁴⁾ TULRCA, ss. 184 and 185.

それぞれの個別契約の条項となる。⁸⁵⁾さらに、CACの管轄事項は1999年雇用関係法により拡大されており、現在、2つの重要な問題についての管轄権をもっている。その一つは、①1992年労働組合及び労働関係(統合)法第70条A及び付則A1の規定に基づく制定法上の(労働組合の)承認紛争につき決定しなければならないことであり(現在CACの任務の中の主要なものの一つである)、また、もう一つは、②連合王国(United Kingdom)ベースの欧州労使協議会(European Works Councils)⁸⁶⁾及び被用者情報・協議手続⁸⁷⁾の両方の設置及び運営に関する特定の紛争に係る多数の問題を決定する任務を与えられてきたことである。⁸⁸⁾

3. 最後に認証官(Certification Officer)の役割について記しておく。認証官の事務所は1975年に設置された。⁸⁹⁾認証官については、国務大臣がACASと協議した後で任命する。⁹⁰⁾認証官の主要な役割の一つは、労働組合が独立性(independent)を有しているか否か(使用者と結びついていないか、あるいは、使用者団体ではないか)を決定することである。⁹¹⁾労働組合が独立性を有している場合には、認証官は独立性の証明書を発行する。⁹²⁾労働組合が独立性を有しているかどうかは非常に重要な判断であり、その判断は、例えば、独立労働組合(independent trade union)の組合員だけが、組合活動を理由とした解雇その他の不利益取扱いからの法律上の保護を受けることができる等の、多くの重要な問題に関わってくる。⁹³⁾

認証官のその他の職務としては、①労働組合名簿の維持、⁹⁴⁾②労働組合役員の

⁸⁵⁾ TULRCA, s. 185. D. J. Lockton, *op.cit. supra* note 55, at 17.

⁸⁶⁾ 1999年多国籍企業被用者情報・協議規則(Transnational Information and Consultation of Employees Regulations 1999 (S.I. 1999/3323))に基づく欧州労使協議会のことをいう。

⁸⁷⁾ 2004年被用者情報・協議規則(Information and Consultation of Employees Regulations 2004 (S.I. 2004/3426))に基づく手続のことをいう。

⁸⁸⁾ N. Humphreys, *op.cit. supra* note 4, at 20.

⁸⁹⁾ 認証官に関するルールは、現在 TULRCA, s. 254 以下に規定されている。

⁹⁰⁾ TULRCA, s. 254 (2).

⁹¹⁾ TULRCA, ss. 5-9.

⁹²⁾ TULRCA, s. 5 (6).

⁹³⁾ R. Upex, R. Benny & S. Hardy, *op.cit. supra* note 50, at 6.

⁹⁴⁾ TULRCA, s. 2.

選挙に関して当該組合が制定法上の要件を遵守しなかった旨、当該組合の組合員から苦情が出された場合に、当該苦情につき判断すること、⁹⁵⁾ ③組合政治基金及び労働組合による投票に関する苦情を審問すること、⁹⁶⁾ 及び、④労働組合自体の規則（例えば懲戒規則）違反につき個々の労働組合組合員からの苦情をも審問すること、⁹⁷⁾ 等を挙げることができる。認証官の裁決に対しては、法律上の問題に関して EAT に上訴することが可能である。⁹⁸⁾

* 本稿は、京都学園大学学外研究員助成規程に基づき2005年度在外研究（海外留学）をさせていただいた研究成果の一部である。学校法人京都学園、京都学園大学総合研究所および法学部教職員の皆様に対して心より感謝申し上げたい。

* なお、本稿の最終校正時点において、世界レベルでの経済状況の変化がみられ、イギリス経済もその影響を受けているため、本稿の記述との関係上、一言補足しておきたい。序章「3. 本稿の目的」において、現在のイギリスにおける経済成長および経済的繁栄を記した部分があるが、2008年秋、米国発の金融危機による世界的規模の金融市場の混乱等のため、イギリスにおいても16年間続いてきた景気拡大がストップし、景気後退の様相を呈してきており先行きが不透明な状況となっている。しかしながら、近年のイギリスにおける諸政策が1990年代以降の経済成長等を実現したことに変わりはなく、今なお参考とするべき点は多々あるものと思われる。

⁹⁵⁾ TULRCA, ss. 54-56A.

⁹⁶⁾ TULRCA, ss. 71-96.

⁹⁷⁾ D. J. Lockton, *op.cit. supra* note 55, at 18.

⁹⁸⁾ TULRCA, ss. 9, 45D and 56A.

